

РЫНОК ТРУДА: НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ И ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Чура Яна Николаевна

студент, Омского государственного педагогического университета, Россия, г.

Омск

Гешко Олеся Александровна

научный руководитель,

Омский государственный педагогический университет, Россия, г. Омск

У многих могут возникать мысли о том, как же должна выглядеть идеальная для работы организация, какие факторы могут повлиять на желание трудиться на благо определенной компании? Стоит ли бояться отказов от работодателей, которые не всегда до конца понимают, кого необходимо принимать на работу? Представленная статья поможет работодателю понять, каким видят свое будущее рабочее место выпускники вузов, где бы хотел начать свою карьеру молодой специалист, а самое главное, как привлечь амбициозного и перспективного работника в свою компанию.

Каждый руководитель, хотя бы раз за свою профессиональную деятельность задавал себе вопрос: «А нужен ли фирме молодой специалист?». Ведь брать опытных сотрудников со стажем – более выгодно для фирмы, а молодые специалисты остаются невостребованными. Но действительно ли это так?

На самом же деле, молодые специалисты нужны, ведь опытные кадры уходят и нужно искать им замену, так же в больших компаниях часто требуются помощники и ассистенты для специалистов, так как опытный сотрудник может не справляться с возрастающими делами и обязанностями, на роль помощников отлично подходят выпускники, начинающие карьеру.

Понятно, что каждой организации хотелось бы привлечь эрудированного, активного, целеустремленного сотрудника для дальнейшего сотрудничества. Имея небольшой опыт работы в крупной компании, могу сделать

вывод о том, что молодые специалисты, как правило, испытывают огромное желание принимать участие в различных проектах, предлагать идеи и много работать для их реализации, у них сильнее опытных сотрудников развита нематериальная мотивация и интерес. Как правило, молодому специалисту нет необходимости думать про обеспечение своей семьи, а, следовательно, они охотнее соглашаются на меньший оклад, чтобы в перспективе получить желаемое (прибавку к зарплате с ростом профессиональных навыков). Отсутствие большинства стереотипов, присущих сотрудникам со стажем, а так же наличие ярко выраженного исследовательского интереса и стремления к новаторству – могут тоже быть огромными плюсами, так как такой сотрудник может привносить в развитие фирмы кардинально новые идеи. Молодые сотрудники лучше чувствуют современные веяния, направленности, моду на те или иные идеи, а это может помочь продуктам фирмы оставаться актуальными и востребованными.

Для предоставления более точной информации, было проведено короткое интервью с выпускницей омского вуза. Яна, 22 года, выпускница ОмГУ, филологический факультет, специальность аналитика.

-«Яна, приведите четыре критерия, на которые вы обращаете внимания при поиске работы?»

-«Сфера деятельности, официальное устройство на работу, обращаю внимание на личность руководителя (во время собеседования), заработная плата.»

-«Что вас мотивирует в работе?»

-«Помощь руководителя, его участие в моей рабочей деятельности, успешное выполнение трудных задач, материальное/нематериальное вознаграждение.»

-«Какие факторы, по вашему мнению, могут повлиять на профессиональное выгорание сотрудника?»

-«Перенасыщение однотипной работой, отсутствие культурной жизни, частые замечания от начальства, отсутствие интереса помочь сотруднику разобраться»

-«Имеет ли для вас значение престижность компании, так как вы не указали этот фактор при ответе на первый вопрос?»

-«Имеет, но это далеко не главный критерий при выборе места работы.»

-«Что способно удержать вас на вашем рабочем месте, если что-то идет не по плану, а вы, разочарованный данными обстоятельствами, начинаете думать об уходе из данной организации?»

-«Очень часто причиной ухода сотрудника является разногласие с руководителем. Я думаю, что в каждой крупной организации должен быть специалист, который решал бы такие вопросы. Заработная плата является важным фактором, ведь многие начинают строить свою жизнь вдали от родителей, а для нормальной жизнедеятельности нужны средства к существованию, поэтому вопрос о вознаграждении может быть решающим.»

В современном обществе постепенно отходят от мнения, что именно работодатель устанавливает правила, а сотруднику ничего не остается, как подчиняться устоям организации, а любые попытки вмешаться в систему управления будут пресечены. Возможно, отчасти это пока еще правда, но практика показывает, что чем больше сотрудник "включен" в жизнь организации, чем больше прислушиваются к его мнению, тем больше его интерес к работе в целом, а значит, необходимо уделять больше внимания усовершенствованию системы управления конкретной организации.

Устраиваясь на первое в жизни место работы, молодой специалист питает надежды на то, что он будет услышан, что его мнение будет учтено, а его идеи приняты к сведению, но как часто приходится разочаровываться, когда все происходит совершенно иначе. В скором времени специалист покинет данную организацию, и даже высокая зарплата не поможет удержать сотрудника на нелюбимой работе. Как этого избежать?

Необходимо повышать уровень культурного развития сотрудников. Данные мероприятия способствуют повышению легкой и непринужденной атмосферы в коллективе, помогают обогатиться внутренне и сблизиться с коллегами. Благоприятно влияет на атмосферу в коллективе, особенно в напряженные рабочие дни. Хороший руководитель обязан оказывать поддержку на протяжении всего рабочего времени сотрудника и не пренебрегать вопросами, которые возникают в процессе профессиональной деятельности.

Подводя итог, можно сделать следующий вывод:

Для квалифицированного руководителя очень важно уметь слушать и слышать своего подчиненного, направлять его дружеским советом, быть надежным товарищем и старшим советчиком. Сотрудник нуждается в дружественной атмосфере и желает иметь старшего советчика, к которому можно обратиться с любым вопросом о работе. Для молодого специалиста очень важно то, чем он занимается, важен личностный рост.

Следует указать, что молодой специалист получит для себя опыт работы, навыки взаимодействия с коллегами по работе, клиентами, финансы, что немало важно. Все вышеперечисленные позиции привнесут неоценимый вклад в развитие дальнейшей трудовой деятельности.

Главная мысль заключается в том, что необходимо менять устоявшиеся правила, разрушать рамки и выходить на новый уровень. Опыт – не гарантия качества.

Список литературы:

1. История менеджмента : учебное пособие / под ред. Э. М. Короткова. – Москва :ИНФРА-М, 2014. – 240 с. – (Высшее образование:Бакалавриат).
2. Управление персоналом и мотивация -«Корпоративная религия» : книга по менеджменту/ Йеспер Кунде.– 2-е изд., испр. - СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2004. - 267с.
3. Открывая организации будущего / Фредерик Лалу ; пер. с англ. В. Кулябиной ; [науч. ред. Е. Голуб]. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2016.